



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 166/2022
24.11.2022. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија Весне Субић, председника већа, Зорана Хаџића и Мирјане Андријашевић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Душко Никодијевић, адвокат из ..., против туженог „Гоша Монтажа“ а.д. Београд, чији је пуномоћник Ђорђе Симић, адвокат из ..., ради поништаја решења, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1343/21 од 02.09.2021. године, у седници већа одржаној 24.11.2022. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1343/21 од 02.09.2021. године.

Образложење

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 1343/21 од 02.09.2021. године, одбијена је, као неоснована, жалба туженог и потврђена делимична пресуда Основног суда у Великој Плани П1 693/13 од 04.01.2021. године, у ставу првом изреке, којим је усвојен тужбени захтев и поништено, као незаконито, решење туженог од 17.04.2013. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду од 21.11.2002. године и уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности од 27.11.2006. године, са свим анексима.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужени је благовремено изјавио ревизију, због погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду, у смислу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/2011....18/2020, у даљем тексту: ЗПП), Врховни касациони суд је оценио да ревизија туженог није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био запослен код туженог и обављао је послове Побijаним решењем туженог од 17.04.2013. године отказан му уговор о раду од 21.11.2002. године и уговор о уређивању међусобних права, обавеза и

одговорности од 27.11.2006. године, са свим анексима, због престанка потребе за обављањем послова од стране запосленог и то са 01.05.2013. године, уз исплату отпремнине у износу од 219.454,45 динара. Одлуком Надзорног одбора туженог од 21.12.2012. године покренут је поступак за утврђивање запослених за чијим ће радом престати потреба због технолошких, економских и организационих промена услед смањене уписаности туженог. Истом одлуком је одређено да ће Надзорни одбор туженог у поступку решавања вишка запослених донети Програм решавања вишка запослених и да ће се у том поступку примењивати правила из чл. 126. до 129. Колективног уговора, којима је су предвиђени критеријуми за утврђивање вишка запослених. Одлуком Генералног директора туженог од 25.12.2012. године утврђен је потребан број ... 78, односно број извршилаца на том радном месту смањен је са 113 на 78, из чега произлази да је њих 35 вишак. Надзорни одбор туженог је 25.01.2013. године донео Програм решавања вишка запослених према ком је од укупно 739 запослених 170 запослених вишак, којима престаје радни однос, уз исплату отпремнине и остварење права на новчану накнаду код Националне службе за запошљавање. Програмом су овлашћени Извршни одбор и Генерални директор да утврде списак запослених за чијим радом престаје потреба. Из обједињене листе оцена ..., утврђено је су сви ... оцењени на основу оцено из листа добијених са градилишта на којима су остваривали рад, да су узимани исти критеријуми за оцењивање свих ..., да је распон оцена од 1 до 10, те да је тужилац оцењен оценом 4,00. Тужени је образложио оцену резултата рада тужиоца сачинио 16.01.2013. године, пре доношења Програма решавања вишка запослених са јасно утврђеним критеријумима. Тужени је вишком оглашавао и извршиоце са истим оценама, а и извршиоце са нижим оценама, те полазећи од примарног критеријума, као што су резултати рада, није примењивао допунски критеријум код истих оцена, резултата рада, јер су сви ... са истом оценом 4,00 добили отказе, а примена допунских критеријума би била неопходна једино у случају да је неко од извршилаца са овом оценом остао у радном односу.

На овако утврђено чињенично стање, правилно су нижестепени судови применили материјално право из одредби Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 24/05, 61/05 и 54/09), важећег у време доношења оспореног решења и Колективног уговора туженог од 22.10.2009. године и оценили да је тужбени захтев за поништај решења о отказу уговора о раду основан.

Неосновано се наводима ревизије оспорава правилна примена материјалног права.

Одредбом члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду, прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца, односно ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до умањења обима посла.

Према члану 153. истог закона, тужени послодавац је био дужан да донесе Програм решавања вишка запослених са садржином предвиђеном у члану 155. истог закона. Сагласно тој одредби, програм доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - директор.

Према одредби члана 155. став 3. истог закона програм нарочито садржи разлоге престанка потребе за радом запослених, укупан број запослених, број,

квалификациону структуру, године старости и стажа осигурања запослених који су вишак и послове које обављају, критеријуме за утврђење вишка запослених, мере за запошљавање предвиђене законом, средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених и рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Колективним уговором туженог од 22.10.2009. године прописани су критеријуми за утврђење вишка запослених и то: основни – остварени резултати рада (утврђују се на основу учинка, према утврђеним нормативима и стандардима рада, а ако нормативи и стандарди рада нису утврђени, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на квалитету обављеног посла, самосталности у раду и иновације, ефикасности рада, односа према раду, радним задацима и средствима рада, дужини неплаћених одсустава, извршавања посебног радног места, планова рада и других показатеља, а резултати рада се утврђују за период од најмање једне године) и допунски, ако запослени остварује једнаке резултате рада - имовно стање запосленог и други допунски критеријуми ако је имовно стање једнако - број чланова породице који остварују зараду, дужина радног стажа, здравствено стање запосленог и чланова породице и број деце на школовању).

Из наведеног произлази да је оцена резултата рада основни критеријум прописан Колективним уговором за одређивање запослених за чијим је радом престала потреба, те да се резултати рада узимају за период од најмање једну годину уназад, а да се остали наведени критеријуми примењују искључиво тако да код извршилаца који су различито вредновани по овом критеријуму није било неопходно примењивати додатни критеријум предвиђен Колективним уговором.

У конкретном случају, код туженог је Програм решавања вишка запослених од 25.01.2013. године донео Надзорни одбор, а не Управни одбор односно директор како је предвиђено Законом о раду. Донети Програм не садржи критеријуме за утврђивање вишка запослених и друге елементе прописане чланом 155. став 3. Закона о раду. Околност да је претходно донетом одлуком Надзорног одбора туженог од 21.12.2012. године, којим је покренут поступак утврђивања технолошког вишка, предвиђено да ће бити донет програм решавања вишка запослених у складу са правилима из чланова 126.-129. Колективног уговора туженог, не значи да у Програму решавања вишка запослених нису морали бити јасно утврђени критеријуми за утврђење вишка запослених, како је то изричито прописано чланом 155. Закона о раду. Осим тога, Програм решавања вишка запослених код туженог није садржавао квалификациону структуру, године старости и стажа осигурања запослених који су вишак, мере за запошљавање, нити конкретне радње о предузетим мерама запошљавања у складу са одредбом члана 155. став 1. тачка 5. Закона о раду.

Тужени није могао ни да, уместо изричите конкретизације критеријума за утврђивање вишка запослених у Програму решавања вишка запослених, предвиди да Извршни одбор и Генерални директор утврде списак запослених за чијим радом престаје потреба за радом, јер је то противно одредби члана 155. став 3. Закона о раду. Тужени је образложену оцену резултата рада тужиоца сачинио 16.01.2013. године, пре доношења Програма решавања вишка запослених са јасно утврђеним критеријумима при чему оцењивање није извршено за период предвиђен Колективним уговором од најмање годину дана. Осим тога, из садржине побијаног решења не произлази да решење садржи све елементе прописане чланом 185. став 1. тада важећег Закона о раду, разлоге на који начин је тужиочев рад вреднован у односу на друге запослене на

истом радном месту, нити разлоге о предузетим мерама запошљавања, који разлози су изостали и у Програму решавања вишка запослених.

Имајући у виду све наведено и по оцени Врховног касционог суда побијано решење је незаконито и као такво санкционисано последицом ништавости.

У ревизији се понављају наводи који су истицани у жалби против првостепене пресуде, а другостепени суд је у образложењу побијане пресуде оценио све жалбене наводе туженог који су били од значаја за правилну одлуку о изјављеној жалби.

Из наведених разлога, применом члана 414. ЗПП, одлучено је као у изреци.

**Председник већа - судија
Весна Субић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић